

стратегий будущего»; универсальные, т.е. применяемые для всех стратегий.

Системы представления предложений от сотрудников, самоуправляемые рабочие группы, тренинговые программы применяются как поддерживающие способы.

Таким образом, современным организациям требуются более высокий уровень творческого планирования, повышение степени согласования совместных действий и понимание необходимости решения сложных проблем. Для этого необходимы подготовленные работники, которые открыто высказывают свое мнение, ценят знания и наилучшие решения.

1. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала / Сост. В.И.Яровой; Под ред. Г.В.Щекина. – К.: МАУП, 1995. – 25 с.

2. Лукичева Л.И. Управление персоналом / Под ред. д.э.н., проф. Ю.П.Анискина). – М.: ОМЕГА - Л, 2004. – 83 с.

3. Мильнер Б.З. Теория организаций. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 602 с.

4. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М., 1992. – 18 с.

5. Senge P.M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. NY, Double Day, 1990. – 118 p.

Получено 13.11.2006

УДК 331.108.45

А.А.ФРЕНКЕЛЬ

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В ХАРЬКОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Исследуется и анализируется ситуация в сфере профессионального обучения рабочих кадров на производстве в 2005-2006 гг. в Харьковской области. Сформулированы меры, необходимые для дальнейшего развития и улучшения ситуации в данном направлении.

После провозглашения независимости Украина выбрала политико-экономический вектор на присоединения к ВТО и вступление в Европейский Союз (ЕС). Поэтому тенденции в рамках ЕС являются естественной точкой отсчета для руководства Украины и ее регионов. Первым пунктом повестки дня управления министерствами в ЕС стоит управление трудовыми ресурсами и персоналом [2].

Старение и выбытие высококвалифицированной рабочей силы, ухудшение демографической ситуации в стране обуславливают увели-

чение потребности кадров производственных профессий, что также заставляет предприятия активно внедрять профессиональную подготовку новых кадров. Поэтому роль профессионально-технического образования и, в частности, профессионального обучения на рабочем месте чрезвычайно важна, поскольку это один из основных факторов, влияющих на дальнейшее развитие государственной экономики и экономики регионов [1, 3].

Харьковский регион входит в пятерку наиболее развитых и динамичных регионов страны. Поэтому является актуальным анализ современного состояния профессионального обучения кадров на производстве в области, что является целью исследования. Основной задачей нашего исследования является разработка мер, направленных на его улучшение.

С 2005 г. в экономике Харьковской области наметилась стойкая тенденция роста численности работников, наращивания объема созданных рабочих мест, что обуславливает увеличение спроса на рабочую силу, прежде всего, высокой квалификации.

Профессиональное обучение рабочих кадров в современных условиях приобретает особенное значение и выступает одним из основных факторов сохранения и развития трудового потенциала региона. [3]

За последние 3 года на предприятиях, в организациях, учреждениях области наметились некоторые позитивные изменения в части подготовки рабочих кадров на производстве. В 2005 году в целом по области численность работников, которые овладели новыми профессиями, выросла по сравнению с 2003 г. с 16,2 до 17,5 тыс.чел., или на 8,0%. Их удельный вес в численности штатных работников увеличился до 2,4%, в том числе в промышленности – до 5,8, строительстве – до 4,1, транспорте и связи – до 4,6%.

Обучение новым профессиям осуществлялось предприятиями как непосредственно на производстве, так и на базе учебных заведений различных уровней. Почти каждый третий из числа охваченных профессиональным обучением получил первичную профессиональную подготовку, а остальные были переобучены другим профессиям [7].

Объемы повышения квалификации кадров увеличились с 59,2 в 2003 г. до 60,0 тыс.чел. в 2005 г., или на 1,4%. Это составило 8,4% от общей численности работников, в том числе в промышленности – 13,0, здравоохранении и социальной помощи – 9,1, строительстве – 8,6, образовании – 8,5, почте и связи – 10,8%.

В целом всеми формами профессионального обучения было охвачено 77,5 тыс.чел., или 10,8% от общего числа работников. За три по-

следних года его объемы увеличились на 2,8%, в том числе в сфере финансовой деятельности – в 2,4 раза, строительстве – на 84,5, на транспорте – на 15,5, образовании – на 24,4%. Каждый второй, прошедший обучение, работал в промышленности.

В 2006 г. Главным управлением труда и социальной защиты при Харьковской областной государственной администрации совместно с Харьковским региональным ресурсным центром профессионального развития было обследовано 210 предприятий и организаций г. Харькова, шести городов областного значения и 16 районов области. Численность работников на этих предприятиях составляет 144,5 тыс.чел., или 20,4% от общего числа штатных работников, занятых в экономике региона. В отраслевом разрезе круг предприятий распределяется таким образом: 129 промышленных (61,4%), по 11 – транспорта и строительства (10,4%), 16 – сельского и лесового хозяйства (7,6%), 19 организаций – прочих отраслей (9,0%). Целью обследования является оперативный контроль процессов в сфере профессионального обучения кадров на производстве, изучение существующих проблемных вопросов в области. Данные обследования сведены в таблицу [4].

Профессиональное обучение кадров на производстве
в Харьковской области в 2005-2006 гг.

Показатели	2005 г. (отчет)		2006 г. (ожидаемые)		В % к 2005 г.
	чел.	%	чел.	%	
Всего, чел.	32266	100,0	33068	100	102,5
- в % к общей численности обследованных предприятий	22,3	х	22,2	х	х
Из них по формам обучения:					
- первичная подготовка	2891	9,0	3162	9,6	109,4
- переподготовка	8860	27,4	7987	24,1	90,1
- повышение квалификации	20515	63,6	21919	66,3	106,8

На предприятиях основное внимание в работе уделялось повышению квалификации работников. Этой формой обучения в 2005 г. было охвачено более 20,5 тыс.чел., или 63,6% от численности работников, которые прошли обучение. Первичную профессиональную подготовку и переподготовку прошло соответственно 2,9 и 8,9 тыс.чел.

В 2006 г. более половины обследованных предприятий (55,1%) увеличили или сохранили объемы профподготовки на уровне 2005 г. Это обеспечило их рост в среднем на 2,5%, в том числе первичной подготовки – на 9,4, повышение квалификации – на 6,8%.

Положительным примером организации профессионального обучения кадров является работа на таких промышленных предприятиях, как Харьковское государственное авиационное производственное

предприятие, ОАО «Турбоатом», ГНПО «Коммунар», ОАО «Автрамат», ООО «Харьковский завод подъемно-транспортного оборудования», ГП «Харьковский машиностроительный завод «ФЭД». Удельный вес охваченных профобучением на них составляет 25-60% [5, 6].

Эти предприятия имеют собственную научно-материальную базу, соответствующие структурные подразделения, что обеспечивает нормативную периодичность повышения квалификации работников. Вопросы профессиональной подготовки персонала включены в программы развития предприятий, бизнес-планы, коллективные договора.

На обследованных предприятиях преимущественное большинство работников (74,8%) проходили профессиональную подготовку непосредственно на собственной учебно-производственной базе, каждый четвертый – по договорам в учебно-курсовых комбинатах, вузах и т.д.

Затраты обследованных предприятий на эти цели в 2005 г. составили более 6 млн. грн., а на 2006 г. предусматривалось их увеличение на 0,5 млн. грн. или на 8,4% [5, 6].

Вместе с тем, несмотря на существующие положительные сдвиги, в целом состояние профессиональной подготовки кадров на производстве остается сложным.

Исходя из статистических данных, лишь каждое пятое предприятие имеет структурное подразделение по организации профессионального обучения. На большинстве предприятий (59%) остается на низком уровне организация учебного процесса: не составляются перспективные планы работы на год по профобучению, отсутствуют рабочие учебные планы и программы. Лишь половина предприятий имеет в наличии действующие нормативные документы по вопросам профессионального обучения. Объемы затрат на профессиональное обучение кадров в большинстве своем не превышают 1% от фонда оплаты труда, что указывает на отсутствие заинтересованности работодателей в развитии данного направления работы [5, 6].

Такое положение обусловлено существованием ряда проблем. Их решение является первоочередной задачей государственных структур в области управления трудовыми ресурсами Харьковского региона, самих предприятий и организаций. Проанализировав «слабые места» данного сегмента в области управления трудовыми ресурсами, можно сформулировать следующие меры, направленные на улучшение ситуации.

Необходима четкая государственная стратегия и политика в сфере профессиональной подготовки кадров с учетом отраслевой специфики и особенностей хозяйственной деятельности предприятий, а также соответствующая законодательная база. Тем более, что большинство

предприятий связывает профессиональное обучение персонала с улучшением основных экономических показателей на производстве, а, соответственно, и в регионе.

Требует упрощения для предприятий механизм лицензирования на осуществление образовательной деятельности. На сегодня этот процесс является долгим и трудоемким, а также требует значительных средств для работодателей. Как следствие, лицензии имеют лишь малая часть предприятий региона.

Необходимо решить проблему обеспечения предприятий современными методическими материалами по организации процесса обучения кадров и разработать новые государственные и региональные профессиональные стандарты, которые должны учитываться во всех учебных программах.

Не менее актуальным, как показывают исследования, является вопрос обучения специалистов предприятий, которые непосредственно занимаются организацией подготовки кадров на производстве, повышением их квалификации.

Внедрение на законодательном уровне механизма стимулирования работников, преподавателей, мастеров, инструкторов производственного обучения способствовало бы повышению качества рабочей силы и заинтересованности работников в непрерывном профессиональном обучении.

Обеспечение профессионального роста работников на рабочем месте, особенно из числа молодежи, ориентация ее на приобретение производственных профессий, в которых нуждается современный рынок, также повлияло бы положительно на качество трудовых ресурсов региона.

С целью совершенствования системы профессионального обучения на производстве и ее развития, необходимо внедрить практику проведения постоянно действующих семинаров для кадровых служб предприятий, учреждений и организаций, предоставление методической помощи по разработке учебных планов и программ с целью соблюдения ими требований государственных и региональных стандартов.

Важным моментом является также формирование современной инфраструктуры, которая бы включала отраслевые, территориальные учебные центры, а также высшие учебные заведения, консультационные пункты и т.п.

Таким образом, в ближайшее время необходимо повысить эффективность управления трудовыми ресурсами на региональном и государственном уровнях. Для этого нужно реализовать комплекс меро-

приятый, направленных на повышение качества рабочей силы через развитие системы профессионального обучения кадров на производстве, как составляющей системы мер, направленных на улучшение экономической ситуации и эффективное использование трудового ресурсного потенциала в стране и регионе.

1. Головачев А.С. Эффективность использования и подготовки специалистов. – Минск: Университетское, 1994. – С.107-109.

2. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. – К.: МАУП, 2002. – С.89-94.

3. Максимова Н.Л. Проблемы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в условиях формирования современного рынка труда (на материалах социологических исследований Харьковской области) – Харьков, 1999. – 68 с.

4. Результати моніторингу щодо стану професійної підготовки кадрів на виробництві по Харківській області за 2005-2006 роки. – Харків: Головне управління праці та соціального захисту населення при Харківській облдержадміністрації, 2006.

5. Шмідт К. Розвиток політики у сфері ППН. Тенденції у сучасних організаціях і компаніях. – ГО „Харківський регіональний ресурсний центр професійного розвитку”, serial number: Europe Aid\118734\C\SV\UA, 2006. – 31 с.

6. Шмідт К. Основні положення розвитку ППТН. – ГО „Харківський регіональний ресурсний центр професійного розвитку”, 2005. – 96 с.

7. Щербак Л. Якість робочої сили – важливий чинник розвитку національної економіки // Точка зору. – 2005. – №4. – С. 7-8.

Получено 10.10.2006

УДК 331

Т.Е.АНДРЕЕВА, канд. экон. наук, И.В.БАРАБАНОВ, М.А.ЧУБУКОВА
Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры

РОЛЬ ПОБУЖДАЮЩИХ ФАКТОРОВ В ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Ставятся задачи по разработке эффективной системы стимулирования персонала, рассмотрены различные подходы к классификации форм стимулов, определяются побуждающие факторы. Выделены факторы, влияющие на значение оценивания для работников, разработана схема влияния стимулов и мотивов на результат их деятельности.

Для достижения целей, поставленных перед компанией, недостаточно только подобрать квалифицированных специалистов и разработать эффективный механизм их взаимодействия. Актуальным в настоящее время становится организация труда, при которой каждый работник прилагал бы максимум усилий для выполнения поставленных задач. При создании мотивационной программы необходимо учитывать интересы и возможности сотрудников, т.е. выстраивать систему стимулирования так, чтобы она предопределяла максимально конструктивное поведение персонала. Для разработки действительно эф-